



SPOŁECZEŃSTWO
EDUKACJA
JĘZYK

Tom 5/2017, ss. 199-214
ISSN 2353-1266
e-ISSN 2449-7983
DOI: 10.19251/sej/2017.5(15)
www.sej.pwz.plock.pl

Yuri Pavlov

Kijów, Ukraina

Діяльність як основа розвитку людини

ACTIVITY AS THE BASIS OF HUMAN DEVELOPMENT

Abstrakt

W artykule rozpatruje się działalność jako formę aktywnego współdziałania ludzkiego ze środowiskiem, sposoby oddziaływania społeczno-ekonomicznego i duchowego między jednostką i zespołem w pracy, jako system, który jest zawarty w stosunkach społecznych. Działania są podstawą jednostki w kształtowaniu jej system wartości zorientowanych na konkretny obszar działalności, spowodowany motywacyjnymi, poznawczymi i innymi relacjami, afektywnymi komponentami, postawami społecznymi, indywidualnymi cechami typologicznymi działalności człowieka. Współczesne zmiany w społeczeństwie przewidują aktywność osoby ludzkiej, konieczność systematycznego doskonalenia wiedzy, umiejętności, zdolności w konkretnym obszarze działalności zawodowej.

Słowa kluczowe: społeczeństwo, działania, ludzie, praca, kwalifikacje zawodowe, system wartości, stosunki społeczne

Abstract

The article scrutinizes activity as a form of targeted active human interaction with the environment, the way of socio-economic and spiritual interaction between the individual and collective labor, a system that is included in public relations. Activities are the basis of the individual in shaping its value-oriented system in a particular area of activity caused by motivational, cognitive and other relationships, affective components, social attitudes, professional orientation and individual typological characteristics of the subject work. Modern changes in society stipulate human activity, the need for systematic improvement of knowledge, skills, abilities as well as their own professional skills.

Keywords: society, activities, people, labor, professional skills, value-oriented system, social relations

1. Вступ

Вчені розглядають діяльність як спосіб соціально-економічної та духовної взаємодії індивіда і трудового колективу. Це створює необхідність урахування співвідношення і взаємозв'язків матеріальних та духовних цінностей у системі виробництва. Люди створюють матеріальні цінності не лише для того щоб існувати, але й для того, щоб їх створювати. У процесі праці зовнішні цілі (матеріальні цінності) в певній мірі втрачають для людини важливість об'єктивної необхідності і стають цілями, які ставить собі індивід, тобто є цілями самореалізації. Причому, ціннісно-смилова сфера особистості - це функціональна система, що формує смисли й цілі життєдіяльності людини і регулює способи їх досягнення. З одного боку, ціннісно-смилові орієнтації прищеплюються людині соціумом, але з іншого боку, і сама людина активно формує й конкретизує їх, приймаючи, змінюючи чи відкидаючи цінності і смисли, пропонувані соціумом. На кожному етапі життя людини, виходячи із соціальних цінностей або біологічних потреб, мають з'явитися певні цілі життєдіяльності, для реалізації яких необхідне розуміння (або навіть відчуття) їхнього змісту. Саме така осмисленість мети дає людині енергію для її реалізації, роблячи пріоритетною.

Важливим у реалізації цілей життєдіяльності людини є розуміння і адекватне прийняття їхнього змісту. Саме така усвідомленість мети дає людині енергію для її реалізації. Ціннісно-смилова спрямованість особистості знаходиться в основі професійної поведінки і її суб'єктивного ставлення до обраної професійної діяльності. Професійна діяльність розглядається як передумова ефективного особистісного і професійного розвитку людини на всіх етапах свого становлення. Вибір діяльності передбачає аналіз динаміки змін особистісних характеристик, виявлення особистісних переваг та проблем, розвиток індивідуальних здібностей та можливостей, формування на цій основі відповідних ціннісно-мотиваційних і смислових установок. Соціокультурні та професійні цінності, що формуються через діяльність, мають знаходити відображення в сучасному світогляді та професійному розвитку людини. Важливим в організації того чи іншого виду діяльності є спрямування психологічних технік впливу на соціалізацію і професіоналізацію особистості, зокрема на: формування сучасних ціннісно-мотиваційних орієнтирів у конкретній галузі; аналіз та прогнозування результатів праці; здатність до професійного спілкування; успішної реалізації людини у соціальному і професійному середовищі.

Вищеозначене зумовлює потребу більш глибокого вивчення теоретичних і практичних аспектів означеної проблеми.

2. Аналіз літературних джерел

Сучасна психологія розглядає діяльність людини як систему, що включена в загальну систему суспільних відносин. Психологічною основою ціннісно-смилової сфери особистості є різноманітна структура потреб, мотивів, інтересів, цілей, ідеалів, переконань, світогляду, що беруть участь у створенні спрямованості особистості і виражають соціально детерміновані відносини її до дійсності.

На думку А.М.Леонтьєва людська діяльність визначається формами і засобами матеріального й духовного спілкування, які породжуються розвитком виробництва, і які реалізуються у діяльності конкретних людей. Основним видом діяльності людини є соціально обумовлена, усвідомлена, цілеспрямована праця, головні характеристики якої притаманні й професійній (предметній) діяльності [Leontev, 2002, s. 156-214].

С.Л. Рубінштейн, аналізуючи діяльність, вказує, що дія людини включає цілі, до яких вона прагне, облік (сприйняття і осмислення) умов, в яких має здійснювати діяльність, мотив, який спонукає до цього дійства. В якості мотиву чи спонукання до дії зазвичай виступає переживання чогось особистісно значущого для індивіда. Звертаючи увагу на те, що кожна дія людини і отже її діяльність зумовлюють ставлення діючого суб'єкта до навколишнього світу, інших людей, самого себе, С.Л. Рубінштейн підкреслює, що діяльність, таким чином, має як зовнішній, так і внутрішній зміст. Одним із фрагментів внутрішнього змісту діяльності виступають цінності [Rubinshteyn, 2003, s. 167-191].

Продовжуючи цю думку. Б.Ф. Ломов виділяє в якості основних утворюючих діяльності: мотив, мету, планування діяльності, розробку поточної інформації, оперативний образ, прийняття рішення, дії, перевірку результатів і корекцію дій. Стверджуючи, що процес цілеутворення носить особистісний характер, автор прямо не вказує, які ще фактори, окрім мотивів, впливають на вибір суб'єктом мети, засобів бажаного результату [Lomov, 1996, s. 177-193]. Однак, як стверджує А.А. Деркач, професійні цінності суб'єкта діяльності істотно впливають на цей вибір [Derkach, 2004, s. 511-623].

На думку більшості авторів (Б.Г. Ананьєв, К.А. Альбуханова-Славська, А.В.Брушлінський, Л.Ф. В'язникова, А.А. Деркач, Д.А. Леонтьєв, В.Д. Ольшанський, І. Г. Петров, С.Л. Рубінштейн, А.В. Сірий, В.А. Ядов та ін.), ціннісно-смилова сфера, визначаючи центральну позицію особистості, впливає на спрямованість і зміст соціальної активності, загальний підхід до навколишнього світу і самого себе, надає сенс і напрям діяльності людини, визначає її поведінку і вчинки. Людина прагне знайти сенс і відчуває фрустрацію або екзистенціальний вакуум, якщо залишається нереалізованою.

Вчені вважають, що цінності варто розглядати як феномен ідеального, яке володіє енергетичною активністю й існує в діяльності. Інакше кажучи, ідеальні образи реалізуються в діяльності.

Категорія цінностей, ціннісних орієнтацій, є однією з найскладніших у філософії, соціології, культурології та психології. Цінності виступають підставою для осмислення, пізнання й конструювання цілісного образу соціального світу, для регуляції людської поведінки в усіх її проявах при прийнятті рішень у ситуації вибору [Vygotskiy, 1991, s. 313-372],

Як зазначав Б.Г. Ананьєв, вивчення особистості починається з визначення її статусу, при цьому сама особистість розглядається як сукупний ефект соціальних ситуацій розвитку. Діяльна, суб'єктивна сторона виступає в рамках того чи

іншого статусу. Позиція особистості являє складну систему відносин особистості до суспільства в цілому, різних спільнот (у тому числі й професійних), до яких вона належить або прагне належати, до тієї чи іншої професійної діяльності, до самої себе. Крім того, в цю систему входять установки і мотиви, якими особистість керується у своїй діяльності, а також цілі та цінності, на які спрямована ця діяльність. Вей ці різні характеристики особистості складають істотні моменти її внутрішнього світу і суспільної поведінки, що спрямовані на оволодіння, переживання і відтворення цінностей життя. Б.Г. Ананьєв акцентував увагу на тому, що це є загальним центром, у якому сходяться дослідження соціологів, соціальних психологів і педагогів. Цим загальним центром є ціннісні орієнтації соціальних груп, спільність цілей їх діяльності, життєва спрямованість та мотивація поведінки людей. Тому, підкреслював Б. Г. Ананьєв, психологічні дослідження особистості неможливі без соціально-філософського і соціально-психологічного вивчення цих цінностей [Anan'ev, 2001, s. 111-189].

Варто наголосити, що у процесі професійної діяльності індивід неминуче вступає в певні суспільні відносини з іншими людьми, і тільки в системі суспільного виробництва знаряддя активізуються, збагачуючи можливості людини.

Отже, сучасні зміни в суспільстві зумовлюють діяльнісну активність людської особистості, необхідність системного вдосконалення знань, умінь, здібностей, власної професійної майстерності. Задоволення потреб людини відбувається в процесі її діяльності, зміст і форми якої визначаються рівнем соціального розвитку суспільства, тобто діяльність індивідуума є керованим процесом. Це зумовлює потребу вивчення в педагогічній науці проблеми щодо формування соціальної і професійної активності сучасної особистості у здійсненні того чи іншого виду діяльності

Вчені наголошують, що діяльності без мотиву не буває. При цьому, якщо потреба, наприклад, пізнавальна, «знаходить» себе в такому предметі як захоплюючий зміст книги, то ця потреба знайшла себе у предметі, і тоді предметна потреба стає внутрішнім мотивом діяльності. Внутрішній мотив входить в саму структуру діяльності. Тут важливо співвіднести це визначення із розумінням мотиву діяльності за С.Л. Рубінштейном, який вважає, що будь-яка дія виходить з мотиву, тобто спонукає до дії переживання чогось значущого, що надає даній дії певний сенс для індивіда [Rubinshteyn, 2003, s. 194-231].

Слід зазначити, що важливим у цьому є фактор переживання, який може супроводжувати зіткнення потреби із предметом, але цей фактор й може бути й відсутнім і розглядатися як усвідомлене спонукання.

Поряд із внутрішніми мотивами діяльність збуджується і зовнішніми - широкими соціальними чи вузькоособистісними. Наприклад, мотиви престижності навчання в даній школі, ліцеї, гімназії, мотиви власного зростання, боргу тощо - зовнішні по відношенню до самої навчальної діяльності школяра. При цьому вони можуть бути не тільки знаними, що розуміються і сприймаються, але й *реально діючими*. Однак, будучи сильними збудниками суспільної поведінки в цілому, ці зовнішні мотиви самі по собі не забезпечують включення учня в навчальну діяльність, спрямовану на

опанування матеріалу та сприйняття тих чи інших завдань. У цей процес мають бути включені внутрішні, пізнавальні мотиви [Bozhovich, 2008, s. 195-267].

За словами Б. Г. Ананьєва, з початком самостійної суспільно-трудової діяльності будується суспільний статус людини. Цей статус пов'язаний із самооцінкою і статусом родини, з якої людина вийшла. Зокрема, це стосується цінностей щодо професійного самовизначення. Так, ряд дослідників цієї проблеми стверджують, що характер пов'язаних із вибором професії ціннісно-сміслових орієнтацій і переваг детермінований соціальним і професійним статусом сім'ї. Однак, під впливом обставин життя та історичного часу, ціннісні орієнтації та смислові уявлення можуть все більш віддалятися від колишнього статусу і долати стереотипи, зберігаючи, тим не менш ті чи інші ціннісні традиції [Anan'ev, 2001, s. 68-142].

Вчені наголошують, що цінності особистості характеризуються такими ознаками:

- витоки цінностей простежуються в культурі, суспільстві й в особистості;
- вплив цінностей простежується практично у всіх соціальних феноменах, які заслуговують на вивчення;
- загальне число цінностей, що є надбанням людини, порівняно невелике;
- всі люди володіють одними і тими ж цінностями, хоча і в різній мірі;
- цінності організовані в системи.

Ціннісно-сміслові орієнтації особистості виявляються, закріплюються і коригуються у професійній діяльності індивіда. Необхідно відзначити, що процес формування ціннісно-сміслових орієнтацій і професійна діяльність взаємодетерміновані. З однієї сторони, ставлення до професійно-трудового середовища формується на основі системи особистісних смислів людини, обумовлених минулим досвідом, усвідомлювана частина цієї системи існує у вигляді цінностей і ціннісних орієнтацій, з іншої – професійна діяльність здійснює вагомий вплив на формування системи ціннісних орієнтацій особистості [Golowacha, 2000, s. 179 -211].

Ш. Шварц і У. Білські дають наступне концептуальне визначення цінностей, що включає такі формальні ознаки:

- цінності – це поняття або переконання;
- цінності мають відношення до бажаного кінцевого стану або поведінки;
- цінності мають надситуативний характер;
- цінності керують вибором або оцінкою поведінки і подій;
- цінності впорядковані за відносною важливістю [Shvarc, 2008, s. 37 - 67].

Вчені виділяють ціннісні орієнтації як один з механізмів цілепокладання, так як вони орієнтують людину серед об'єктів природного та соціального світу, створюючи впорядковану і осмислену, що має для людини значення, картину світу. За її словами, ціннісні орієнтації дають підставу для вибору з наявних альтернатив цілей і засобів, для порядку переваг, оцінки та відбору цих альтернатив, визначаючи межі дії, тобто не тільки регулюють, але й направляють ці дії. На думку М.С.Яницького [Janickij, 2000, s. 78-124], тим самим система ціннісних орієнтацій визначає життєву перспективу, «вектор» розвитку особистості, будучи

найважливішим його джерелом і механізмом, та є психологічним органом, що зв'язує в єдине ціле особистість і соціальне середовище, виконуючи одночасно функції регуляції поведінки та визначення його мети.

На думку Ф.Е. Василюка, цінність внутрішньо висвітлює все життя людини, наповнюючи її простотою і справжньою свободою [Vasyliuk, 2008, s. 45-61]. Як він зазначає в цьому зв'язку, цінності набувають якості реально діючих мотивів і джерел осмисленості буття, що ведуть до зростання і вдосконалення особистості в процесі власного послідовного розвитку. Ціннісні орієнтації, будучи, механізмом особистісного росту і саморозвитку, самі носять розвиваючий характер і являють собою динамічну систему.

Отже, мотиваційні та ціннісні смислові орієнтації формуються впродовж усього життя. Найбільш інтенсивний їх розвиток і формування йде в період юності, так як цей період є сензитивним для формування особистісного світогляду. Саме в цей період часу людина будує власні життєві плани, проводить перегляд своїх можливостей, вибирає певний стиль життя, пов'язуючи його зі своєю майбутньою професійною діяльністю, так як професійна сфера асоціюється в юнацькому віці з певними соціальними можливостями та досягненнями значущих потреб. Тому в процесі діяльності особистості особливу увагу треба приділяти збагаченню її ціннісно-смислової спрямованості. У процесі професійної діяльності людина неминує вступає в певні суспільні відносини з іншими людьми. Професійна діяльність стимулює розвиток особистості та формування її ціннісних орієнтацій через нові зв'язки, зосередженням яких є, передусім, колектив. Індивідуальні ціннісні орієнтації взаємодіють і впливають на колективні взаємовідносини в основному через міжособистісні взаємини.

В.С. Мерлін зазначав, що стиль відображає взаємини об'єктивних вимог діяльності і властивостей особистості. Залежно від різних об'єктивних вимог діяльності одні й ті ж властивості особистості виражаються в різних стилях, Індивідуальний стиль діяльності слід розуміти не як набір окремих властивостей, а як доцільну систему взаємопов'язаних дій, за допомогою якої досягається певний результат. Окремі дії утворюють цілісну систему саме завдяки доцільному характеру їх зв'язку [Merlin, 1980, s. 58-71].

Існують різні означення поняття «професія», оскільки саме воно розкриває основну суть професійної діяльності. Так, наприклад, професія як спільність всіх людей, зайнятих тим чи іншим видом праці; професія як довго-існуючий комплекс трудових обов'язків; професія як певна об'єктивна і притому абсолютно регламентована організація дій особистості. Професією також називають необхідну для суспільства і обмежену (внаслідок поділу праці) область програми фізичних і духовних сил людини, яка дає йому можливість існування й розвитку; професія розглядається також як система знань, умінь і навичок, притаманних певній людині.

Ці визначення розкривають соціальну, економічну, правову, психологічну і фізіологічну сутність професії як складного багатознакового явища, обумовлюючи професійну діяльність суб'єкта праці.

С.А. Климов наголошує [Klimov, 1996, s. 145-205]:

1. Професія як спільність людей, що займаються близькими проблемами і ведуть приблизно однаковий спосіб життя (відомо, що професія таки накладає свій «відбиток» на все життя людини). Звичайно, рівень життя (при спільності самого способу життя) може розрізнятися у професіоналів з різним ступенем успішності (хтось навчився «добре заробляти» за свою працю, а хтось навіть не прагне до того, виявляючи інші «радощі» своєї професії), але базова система цінностей у представників даної професії приблизно однакова, що й дозволяє їм говорити про когось зі своїх колег, як про тих, хто більш-менш відбувся як спеціаліст (навіть незалежно від одержуваних «доходів»).
2. Професія як галузь докладання зусиль пов'язана з виділенням (і уточненням) самого об'єкта і предмета професійної діяльності психолога. Тут також вирішується питання, в яких сферах життєдіяльності людина може реалізувати себе як професіонал. Щодо деяких сфер, наприклад, до психології, та можна помітити, що вся історія психології (і філософії) – це безперервні спроби зрозуміти, що ж таке «психіка», і як, за допомогою якого «методу» її краще дослідити і розвивати.
3. Професія як діяльність і галузь прояву особистості. Часто забувають про те, що професійна діяльність не просто дозволяє «виробляти» якісь товари або послуги, але, перш за все, вона дозволяє людині реалізовувати свій творчий потенціал і створює умови для його розвитку.
4. Професія як..., що історично розвивається. Цікаво, що саме слово «професія» сходить до латинського *profiteri* – «говорити публічно». «Таким чином, у феномені професії споконвічно приховані події, що є предметом її загальної і соціальної психології», – зазначає С.А. Климов [Klimov, 1996, s. 177-178]. Природно, що сама професія змінюється залежно від зміни культурно-історичного контексту і, на жаль, можливі ситуації, коли початковий сенс професії може суттєво перекинутися. Зокрема, психологія, по суті своїй орієнтована на розвиток неповторної особистості людини, може в певні історичні періоди («темні епохи») використовуватися для відвертої маніпуляції суспільною свідомістю і створення у свідомості окремих людей ілюзії вирішення їхніх проблем (особливо коли ці психологічні проблеми навмисне не пов'язують з громадськими проблемами).
5. Професія як реальність, творчо формована самим суб'єктом праці (наприклад, самим психологом). Це означає, що навіть культурно-історична ситуація (епоха) не є тотально домінуючою, оскільки багато чого залежить від конкретних фахівців. Саме вони повинні самі визначати місце своєї

професії (і свою особисту «місію») в суспільній системі, а не просто виконувати роботу «за інструкцією». Саме завдяки конкретним фахівцям дана наука і дана практична сфера розвиваються. Ймовірно, справжня велич того чи іншого професіонала визначається тим, наскільки він зумів сприяти розвитку своєї науки не так «завдяки» обставинам, що склалися (і соціально-економічних умов), скільки «всупереч» цим обставинам. А ідеальним варіантом творчої самореалізації в професії є ситуація, коли працівник навіть несприятливі обставини зуміє використовувати на благо (тут немає ніякого протиріччя, тому що нерідко саме подолання труднощів дозволяє зробити щось справді значне).

Є.О. Климов виділив такі основні значення вживання поняття «професія» [Klimov, 2000, s. 107-123]:

- галузь докладання зусиль людини (як суб'єкта праці);
- спільність людей-професіоналів;
- підготовленість людини, що дозволяє виконувати певну роботу;
- діяльність, сам процес реалізації трудових функцій.

К.М.Гуревич виділяє два типи професій. До професій першого типу відносять види діяльності, в яких або не було зони невизначеності, тобто жорстко задані способи виконання, або невизначеність надто висока (професійні завдання дуже різноманітні, у професійному навчанні не можна підготувати людину до їхнього успішного виконання, відсутній алгоритм правильної точної дії, який міг би стати основою навчання), або діяльність виконується в екстремальних умовах, або діяльність вимагає властивостей індивідуальності, що важко розвиваються. Успіх у цих професіях обумовлений природно заданими властивостями індивідуальності, у зв'язку з чим для забезпечення високопродуктивної діяльності корисний професійний відбір. Ці випадки співвіднесення вимог професії і суб'єкта праці автор називає абсолютною професійною придатністю. У професіях другого типу ступінь різноманітності професійних завдань невисокий, може бути вироблений алгоритм успішного виконання завдань. При цьому існує відома «зона невизначеності», що дозволяє вибрати оптимальні внутрішні і зовнішні способи діяльності, які компенсують обмеження і спираються на переваги індивідуальних властивостей суб'єкта. Для професій другого типу К.М.Гуревич пропонує використовувати термін «відносна професійна придатність», це означає, що успіх діяльності може бути забезпечений індивідуальним стилем діяльності, сформованим у професійному навчанні та в ході професійної адаптації [Tolochek, 2017, s. 239-240].

Варто зазначити, що в сучасних умовах діяльності людини відбуваються інтенсивні зміни професій. Особливо багато нових професій є різновиду агентів і менеджерів. Наприклад, комерційний агент, рекламний агент, агент з нерухомості, агент з цінних паперів, туристичний агент, менеджер з персоналу, фінансовий менеджер, менеджер з маркетингу, менеджер з продажу, менеджер з реклами, менеджер з проєктів, офіс-менеджер, тощо. Відносно нові професії з'являються в галузі

інформаційного проектування і забезпечення: менеджер інформаційних систем, мережевий адміністратор, адміністратор баз даних, фахівець із мереж та телекомунікацій, інженер-системотехнік, системний аналітик, фахівець з комп'ютерного дизайну, web-дизайнер. Причому, кожна професія висуває певні вимоги до людини. Одні професії вимагають від людини сили і спритності, інші – переважно розуму й акуратності, треті – товариськості й стриманості. Деякі професії вимагають від людини практично однакових якостей. Однак, у будь-якій діяльності в сучасних соціально-економічних умовах людина тієї чи іншої професії має бути здатною забезпечити ефективність результатів праці і конкурентоспроможність продукту діяльності. Важливе значення у цьому має правильний вибір професії з урахуванням відповідності особистості вимогам професії. Треба зазначити, що спеціальність конкретизується у професії. Відповідно, професія – це група споріднених спеціальностей.

Кваліфікація – це рівень професійної майстерності. Традиційно виділяють: 1) формальну кваліфікацію, виражену в офіційно фіксованих розрядах, класах, званнях, категоріях, і 2) реальну кваліфікацію, тобто той рівень майстерності, який дана людина може дійсно проявити. Нерідко неузгодженість між реальною та формальною кваліфікацією конкретного працівника лежить в основі багатьох виробничих конфліктів. Наприклад, недосвідченого працівника (з низькою реальною кваліфікацією) ставлять «по благу» на високооплачувану роботу і це, природно, викликає або заздрість з боку інших працівників (якщо вони, не володіючи високою кваліфікацією, самі хотіли б опинитися на його місці), або це викликає їхнє справедливе обурення (якщо, звичайно, у них ще збереглося почуття власної гідності).

При виборі професії «виникають не тільки передумови для щасливого осмисленого життя в майбутньому, але і ризик ситуацій душевного неблагополуччя, втрати сенсу життя, невротичних зривів і серйозних порушень внутрішнього світу [Kaverin, 1998, s. 30]. С. Б. Каверін пише: «Людина, що наближається до модусу буття, відрізняється усвідомленим – і практично реалізованим – поняттям про покликання, про місію, про призначення свого життєвого шляху» [Kaverin, 1998, s. 209]. Проте, яким чином з психологічних позицій можна пояснити інтеграцію професійного та особистісного самовизначення? Тут нам необхідно звернутися до категорії «професія».

Отже, діяльність підтримує і захищає певні, обрані соціальні цінності, а суспільство, у свою чергу, санкціонує існування професії і забезпечує їй суспільне визнання. Цінності, підтримувані певною сферою професійної діяльності, пов'язані з пріоритетом естетично спрямованого сприйняття світу, з орієнтацією на рефлексію, з відображенням реальності, із забезпеченням оптимальних умов у соціумі для залучення його членів до специфічної діяльності. Процес прийняття людиною соціально-економічних цінностей, підтримуваних тією чи іншою професією, можна назвати найважливішим етапом професіоналізації, а саму професіоналізацію – неодмінною умовою діяльнісного розвитку особистості. Оволодіння тим чи іншим видом діяльності розглядається як складний процес опредметнення особистісних відносин до реальності в конкретній, історично сформованій формі – в діяльності, в праці (а точніше, в якій-небудь одній з багатьох можливих її сфер).

Цікаво, що А.К.Маркова виділяє близьке поняття – «професійну компетентність», яка розуміємо як «індивідуальну готовність людини виконувати дану роботу на високому рівні» [Markova, 1996, s. 31].

3. Результати наукових узагальнень

Нами доведено, що формування психологічної структури професійної діяльності освоєння професії розглядається як процес професійної індивідуалізації (формування індивідуального способу діяльності). Основні етапи освоєння професії: когнітивний (пізнання, освоєння нормативно-заданого способу діяльності); практичний етап як головний етап формування психологічної структури діяльності, при цьому спочатку освоюються окремі дії, а потім діяльність в цілому.

Узагальнення вищезазначеного дало змогу запропонувати наступну схему оволодіння тією чи іншою, а саме :

1. Оволодіння нормативно-схвалюваної, заданої, передбачуваної діяльності (образ нормативно-заданої діяльності - це фактично формування нормативно-орієнтовної дії). Виділяють такі основні її підетапи:
 - побудова образу цілісної діяльності (як узагальнене орієнтування у даній діяльності);
 - оволодіння окремими діями;
 - оволодіння багатьма діями і діяльністю в цілому.
2. Оволодіння діяльністю за новим зразком (тобто формування індивідуального стилю діяльності). Під етапи даного етапу:
 - оволодіння окремими діями на підставі нових, власних уявлень працівника;
 - оволодіння новою діяльністю в цілому - на основі вже освоєного нормативно-схвального зразка із поступовим формуванням індивідуального стилю діяльності з урахуванням власних ідей і помислів.

Отже, у тій чи іншій професії формується певна ціннісно-смилова сфера — це функціональна система, яка забезпечує смисли і цілі життєдіяльності людини і регулюючі способи їх досягнення. З іншої сторони, ціннісно-смилові орієнтації прищеплюються людині соціумом, але й сама людина активно формулює та конкретизує їх, приймаючи, змінюючи чи відкидаючи цінності і смисли, пропонувані соціумом. На кожному етапі життя в людини, виходячи із соціальних цінностей або біологічних потреб, з'являються певні цілі життєдіяльності, для реалізації яких необхідним є розуміння (або навіть відчуття) їхнього змісту. Саме така осмисленість мети дає людині енергію для самореалізації, роблячи її пріоритетною. Ціннісно-смилова спрямованість особистості знаходиться в основі професійної поведінки і суб'єктивного ставлення до обраної професійної діяльності. При цьому визначальною характеристикою людської діяльності є її цілепокладання або цілеспрямованість. Мета діяльності, точніше її складових дій, є інтегруючим і спрямовуючим початком діяльності. У загальнометодологічному плані мета характеризує

способи передбачення та осмислення результату діяльності, його реалізації за допомогою певних засобів.

Варто наголосити, що у найзагальнішому сенсі мета розглядається як вольове подання - уявлення, яке не повинно залишитися лише уявленням або думкою, але й має реалізовуватися, тобто здійснюватися за допомогою власних засобів.

Існує думка, що перш, ніж здійснювати будь-яку діяльність, людина має вибудувати в голові власну ідею, образ, згідно з якими окреслювати мету, яку вона хоче досягти. Вчені наголошують, що мета, план, передбачення результатів майбутніх дій відрізняють специфічну форму взаємодії людини з навколишньою дійсністю, тому що людина приводить в дію свої та інші природні сили і ресурси, розглядаючи їх як певну мотивацію до того чи іншого виду діяльності. Причому, мета діяльності тісно пов'язана з її мотивами. Цей зв'язок виникає в діяльності людини як співвідношення мотиву до мети. Важливим у цьому є її усвідомленість. Усвідомленість може бути виражена у суб'єкта діяльності (усвідомлення себе, рефлексія) або у змісті, процесі діяльності. Так, кожен акт індивідуального пізнання передбачає наявність самосвідомості, тобто знання суб'єкта про себе самого. Суб'єкт аналізує власні переживання, спостерігає перебіг свого психічного життя, намагається з'ясувати характер власного «Я» на засадах самоаналізу та дослідження процесу пізнання. [Rubinshteyn, 2003, s. 84 -135].

Основними компонентами діяльності є праця, предмет і середовище праці. Кожен з названих компонентів трудового процесу, як єдиного цілого, має багато різноманітних ознак, обумовлених, з одного боку, об'єктивно-предметною реальністю, а з іншого — суб'єктивним ставленням індивіда до цих ознак. При цьому кожна ознака являється системою властивостей, які зумовлюють взаємозв'язок між об'єктивною предметною реальністю і людиною або групою людей у процесі здійснення конкретної професійної діяльності. Так, у людини, що виконує професійну діяльність, тобто у суб'єкта праці, можна виділити такі характеристики: особистісні, психологічні, фізіологічні, анатомічні, індивідуальні, типологічні. Кожна з цих властивостей має характеристики, представлені цілою низкою психологічних, фізіологічних, медичних та соціологічних досліджень [Klimov, 1996, s. 315- 387].

Життя людини в одному зі своїх вимірів може розглядатися як процес реалізації її особистісного сенсу. У такому випадку цей процес може оцінюватися по тому, наскільки він наближений до власного ідеалу - повного втілення особистісного сенсу життя. Мірою наближення результатів зусиль людини до цього ідеалу є професійний успіх.

Перша ознака - це усвідомлення соціальної цінності результату праці. Рівень даного усвідомлення визначається на підставі:

- ступеня представленості у суб'єктів, незалежно від об'єкта праці, знань про вимоги щодо результату праці;
- характеру пізнання соціальної цінності передбачуваних результатів праці для себе і для суспільства (ставлення до праці);

- емоційних проявів суб'єкта праці в діяльності, їх адекватності його уявленням і знанням.

Друга ознака - свідомість обов'язковості виконання дорученої справи в заданих нормах. Рівень представленості даної ознаки визначається на підставі:

- оцінювання характеру свідомості необхідності і відповідальності виконання завдань діяльності відповідно до чітко окреслених вимог;
- оцінювання адекватності емоційного стану суб'єкта праці рівню його свідомості.

Третя ознака - свідоме застосування знарядь і засобів досягнення професійних цілей. Дана ознака теж розглядається з позицій рівневої представленості за такими характеристиками:

- ступеня теоретичної підготовленості до виконання професійної діяльності (знання залежностей між властивостями предметів, знарядь і суб'єктом праці);
- ступеня сформованості професійних умінь і навичок;
- адекватності емоційних проявів, відповідно рівню професійної готовності суб'єкта праці.

Четверта ознака - усвідомлення міжособистісних відносин. Оцінювання рівнів даної ознаки здійснюється на підставі аналізу глибини знань і усвідомлення суб'єктом праці внеску людей у створення матеріальних цінностей суспільства, які кожен забезпечує у здійсненні професійної діяльності з урахуванням особливостей власного характеру емоційного переживання та відповідного ставлення до тих чи інших особистісних та професійних цінностей,

Вивчення представлених психологічних ознак професійної діяльності розкриває обумовленість взаємозв'язків мотиваційних, когнітивних, операційних й афективних компонентів діяльності суб'єкта праці його соціальними установками, професійною спрямованістю та підготовкою і, в деякій мірі, індивідуально-типологічними особливостями [Ivanova, 1987, s. 18-42].

Слід зазначити, що з точки зору психології, труднощі вивчення діяльності особистості ускладнюються тим, що вчення про здібності, у тому числі професійні, орієнтовані на нормативну діяльність, яка передбачає певний спосіб її виконання. Потреба в системному вдосконаленні підготовки кваліфікованих кадрів, неповна реалізованість потенціалу персоналу із вагомим професійним досвідом в різних сферах діяльності, з усією гостротою ставлять питання щодо цілісного бачення становлення особистості у тій чи іншій галузі діяльності, із окресленням відповідних форм розв'язання цієї проблеми. Без вирішення таких завдань неможлива успішність людини у тій чи іншій галузі діяльності.

Нами визначено чотири рівні формування здатності студентів до обраного виду професійної діяльності: оптимальний, достатній, допустимий, критичний.

Оптимальний рівень:

- за когнітивним критерієм оптимальний рівень характеризує наявність цілісних професійно-орієнтованих знань, умінь і компетенцій щодо усвідомленого сприйняття майбутнім фахівцем професійної компетентності як

чинника професійного успіху особистості, потреби оволодіння сучасними методами, засобами, прийомами, технологіями відновлення професійного здоров'я, формування високого рівня професійного світогляду стосовно забезпечення і дотримання оптимальних і безпечних умов праці на робочих місцях певної галузі діяльності, прогнозування заходів щодо забезпечення ефективної праці;

- за діяльнісним критерієм майбутній фахівець самостійно здійснює вибір дій стосовно забезпечення оптимальних і безпечних умов праці у певній галузі, вирішує завдання і самостійно розв'язує проблеми. пов'язані із порушенням правил експлуатації галузевого обладнання, санітарно-гігієнічних норм і правил організації праці, самостійно розробляє заходи по забезпеченню ефективних результатів праці на засадах психологічної стабільності та безпечної професійної поведінки у певній галузі діяльності;
- за рефлексивним критерієм – майбутній фахівець самостійно вибирає види рефлексивної діяльності у формуванні професійної компетентності; володіє методами і способами встановлення відповідності умов праці існуючим галузевим нормам і правилам організації праці, володіє уміннями і навичками самооцінки і рефлексії відповідного рівня професійного здоров'я, виявлення і попередження можливих відхилень і порушень щодо особистісної поведінки майбутнього фахівця в межах того чи іншого виду професійної діяльності;
- за ціннісно-мотиваційним критерієм – майбутній фахівець має дуже високий рівень мотивації на ціннісне професійної компетентності як важливої соціально-професійної цінності людини, індикатора ефективності праці, професійної саморегуляції особистості, її професійного успіху, готовності майбутніх фахівців до проектування шляхів не тільки власної професійної самореалізації, але й шляхів удосконалення розвитку закладу праці щодо конкурентоспроможності продукту праці в межах певного виду діяльності.

Достатній рівень:

- за когнітивним критерієм – наявність професійно-орієнтованих знань, умінь і компетенцій щодо усвідомленого сприйняття майбутнім фахівцем професійної компетентності як чинника професійної успішності, оволодіння сучасними технологіями професійної самоорганізації, формування достатнього рівня професійного світогляду стосовно забезпечення оптимальних і безпечних умов праці в межах здійснення професійних дій і функцій;
- за діяльнісним критерієм майбутній фахівець здійснює за алгоритмом вибір дій стосовно забезпечення оптимальних і безпечних умов праці на конкретних робочих місцях, вирішує завдання і розв'язує проблеми. пов'язані із порушенням правил експлуатації галузевого обладнання, санітарно-гігієнічних норм і правил організації праці на робочих місцях в межах того чи іншого поля професійної діяльності, бере участь у розробці заходів по забезпеченню ефективної праці на засадах професійної компетентності

і системного контролю емоційної поведінки у процесі здійснення професійних дій і функцій;

- за рефлексивним критерієм – майбутній фахівець бере участь у виборі видів рефлексивної діяльності у формуванні професійної компетентності; встановленні відповідності умов праці існуючим галузевим нормам і правилам організації праці, володіє уміньми і навичками самооцінки і рефлексії відповідного рівня професійної компетентності та професійного здоров'я у здійсненні професійних дій і функцій;
- за ціннісно-мотиваційним критерієм – достатній рівень мотивації на ціннісне сприйняття професійної компетентності, професійного здоров'я як важливої соціально-професійної цінності людини, чинників ефективності праці, професійної саморегуляції особистості, її професійного успіху у процесі здійснення професійних дій і функцій.

Допустимий:

- за когнітивним критерієм – наявність певних професійно-орієнтованих знань, умінь і компетенцій щодо усвідомленого сприйняття майбутнім фахівцем професійної компетентності як чинника професійної успішності, саморегуляції, оволодіння сучасними технологіями праці, самоорганізації особистості, формування допустимого рівня професійного світогляду стосовно забезпечення оптимальних і безпечних умов праці на конкретному робочому місці;
- за діяльнісним критерієм – майбутній фахівець за зразком з допомогою керівного виробничого персоналу здійснює вибір дій стосовно забезпечення оптимальних і безпечних умов праці на конкретному робочому місці, встановлює виробничі порушення і санітарно-гігієнічні невідповідності в межах конкретного робочого місця, володіє допустимим рівнем організації праці на конкретному робочому місці на засадах, безпечної професійної поведінки в межах конкретного робочого місця;
- за рефлексивним критерієм – у майбутнього фахівця не достатньо виражена здатність до реальної самооцінки і формування професійної компетентності, регулювання власної професійної поведінки в контексті здійснення виробничих дій на конкретному робочому місці;
- за ціннісно-мотиваційним критерієм – не достатньо виражена мотивація на ціннісне сприйняття професійної компетентності як чинника ефективності праці та професійного успіху майбутнього фахівця у виконанні виробничих дій.

Критичний:

- за когнітивним критерієм – не володіє професійно-орієнтованими знаннями, уміньми і компетенціями щодо усвідомленого сприйняття майбутнім фахівцем професійної компетентності як чинника професійного успіху, опанування сучасними технологіями організації праці, способами формування професійного світогляду стосовно забезпечення оптимальних і безпечних умов праці на конкретному робочому місці;

- за діяльнісним критерієм – майбутній фахівець здійснює професійні дії за допомогою виробничого персоналу, не здатний формувати власний рівень професійної компетентності, не володіє правилами та нормами оптимальних і безпечних умов праці на конкретному робочому місці;
- за рефлексивним критерієм – майбутній фахівець не здатний формувати відповідний рівень професійної компетентності, здійснювати оцінювання, регулювання результатів праці в контексті здійснення конкретних виробничих дій та отримання конкретних результатів праці;
- за ціннісно-мотиваційним критерієм – це невиражена мотивація на ціннісне сприйняття професійної компетентності як чинника ефективності праці та професійного успіху майбутнього фахівця.

4. Висновки

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що діяльність – це: форма активної цілеспрямованої взаємодії людини з навколишнім світом, спосіб соціально-економічної та духовної взаємодії індивіда і трудового колективу, система, що включена в систему відносин суспільства.

Слід зазначити, що розвиток суспільства характеризується все зростаючою динамічністю, проникненням на нові рівні пізнання природи, зміною соціального устрою і виникненням якісно нових видів діяльності в раніше невідомих галузях. І все частіше фахівцям доводиться стикатися з відсутністю практичних технологій, які могли б виявляти специфіку цих нових видів діяльності, сутність тих вимог, які вони пред'являють до професіоналів, і тих можливостей, які вони надають для реалізації

Варто наголосити, що в умовах ринкового середовища суттєвим чином змінюється характер діяльності особистості, впроваджуються ринкові важелі виробництва та управління, нові професії, зорієнтовані на високотехнологічне виробництво і конкурентоздатну економіку. Інтенсивно розвивається сфера управління й інформаційного обслуговування, продажу і послуг, причому, максимальна кількість нових професій з'являється саме в цих галузях діяльності. Це зумовлює необхідність більш поглибленого вивчення сутності професійної діяльності у формуванні професійної компетентності у тій чи іншій галузі діяльності.

Аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що діяльність людини є багатоаспектною. Так наприклад, змістовний аспект, що характеризує зміст тих експліцитних й імпліцитних постулатів, на яких будується уявлення суб'єкта про закономірності, що характерні для конкретного виду діяльності в умовах ринкових перетворень. Ціннісний аспект характеризує систему ідеалів, які задають уявлення про те, якою має бути та чи інша діяльність, її цілі та результати природної еволюції або керованого розвитку, і з якими суб'єкт зіставляє існуючий стан речей. Структурний аспект характеризує особливості психологічної організації окремих видів діяльності. Функціональний аспект характеризує ступінь і характер впливу світоглядних структур на сприйняття й осмислення людиною функціональної діяльності та власних результатів праці. Діяльність є основою розвитку особистості у формуванні

її ціннісно-орієнтованої системи у певній галузі, і зумовлена мотиваційними, когнітивними та іншими взаємозв'язками, афективними компонентами, соціальними установками, професійною спрямованістю, індивідуально-типологічними особливостями діяльності суб'єкта праці та іншими зв'язками та установками, що формують відповідну ціннісно-смыслову сферу, смисли і цілі життєдіяльності людини та регулятивні способи їх досягнення. Причому, важливим для будь-якого виду діяльності є сформованість ціннісно-смыслових орієнтацій особистості на всіх етапах її розвитку, як різноманітної структури потреб, мотивів, інтересів, цілей, ідеалів і переконань. Важливим є системний аналіз здатності особистості до конкретного виду діяльності (основні критерії: оптимальний, достатній, допустимий, критичний). Діяльність потребує активності людської особистості в системному вдосконаленні знань, умінь, здібностей та власного рівня професійної компетентності.

Bibliografia:

- Anan'ev Boris. 2001. *Chelovek kak predmet poznaniya*. Sankt –Petersburg: Piter.
- Bozhovich Lidiya. 2008. *Lichnost I ee formirovanie v detskom vozraste*. Moskva: Prosvieshchenije.
- Derkach Anatoly. 2004. *Akmeologicheskie osnovy razvitiya professionala*. Voronezh: МОДЭК.
- Golowacha Jewgenij 2000. *Zygniennaja perspektiva I cennostnyje orijentacii*. Kiev: Instytut Socjologii NAN Ukrainy.
- Ivanova Elena. 2014. *Psichologija I effektivnost dejatelnosti subjekta truda Osnovy psichologicheskogo izucheniya professionalnoy deyatelnosti*. Moskva: MGU.
- Janickij Michail. 2000. *Cennostnyje orijentacii lichnosti kak dinamicheskaja sistema*. Kemerowo: Kuzbasswuzizdat.
- Kaverin Stanislav. 1998. *Motyvacja truda*. Moskva: Institut Psichologii RAN.
- Klimov Evgeny. 2000. *Psichologiya professionalnogo samoopredelenija*. Rostov na Donu: Feniks.
- Klimov Evgeny. 1996. *Psichologiya professionala*. Moskva – Voronezh: MODEK.
- Leontev Aleksey. 2002. *Deyatelnost, soznanie, lichnost*. Moskva: Smysl, Akademija.
- Lomov Boris. 2003. *Sistemnost v psichologii: Izbrannye psichologicheskie trudy*. Moskva: MODEK.
- Markova Aelita. 1996. *Psichologiya professionalizma*. Moskva: Znaniye.
- Merlin Wolf. 1986. *Ocherk integralnogo issledovaniya individualnosti*. Moskva: Pedagogika.
- Rubinshteyn Sergey. 2003. *Osnovy obschey psichologii*. T.1. Moskva: Pedagogika.
- Shvarc Szalom. 2008. *Kulturnyje cennostnyje orijentacii: priroda I sledstvije*. Moskva: Psichologia.
- Tolochek Vladimir. 2017. *Psichologiya truda*. Sankt –Petersburg: Piter
- Vasyliuk Fiodor. 2007. *Ponimajushaja psichoterapija kak psichotechnicheskaja sistema*. Moskva: MGPPU.
- Vygotskiy Lev. 1991. *Pedagogicheskaja psichologija*. Moskva: АСТ.